



PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BAGIAN SDM DI PTPN III (PERSERO) MEDAN

Trixie Aulia Wardhani¹⁾
Anggia Sari Lubis²⁾
Toni Hidayat³⁾

Universitas Muslim Nusantara Al Washliyah¹⁾
Universitas Muslim Nusantara Al Washliyah²⁾
Universitas Muslim Nusantara Al Washliyah³⁾
Jalan Garu II No.93 Kota Medan^{1), 2), 3)}
e-mail : anggiasarilubis@umn.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dan seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan Pada Bagian SDM Di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan dengan jumlah populasi dan sampel 34 orang karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menggunakan SPSS versi 25.0 for windows. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier sederhana, dengan rumus $Y = a + bX + e$. Hasil uji regresi linier sederhana diperoleh persamaan $Y = 17,172 + 0,600X + e$, dimana gaya kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil uji koefisien korelasi diperoleh nilai rxy sebesar 0,756, berarti gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan sangat kuat terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Yang berarti variabel gaya kepemimpinan transformasional dapat menjelaskan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan sebesar 0,572 atau 57,2%. Untuk mengetahui diterima atau tidak nya hipotesis dalam penelitian ini, digunakan uji t (parsial) dan diperoleh nilai thitung > ttabel yaitu $6,533 > 2,03$. Dengan demikian H_a diterima karena thitung > ttabel. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional atau variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan atau variabel terikat pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan. Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kinerja

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of transformational leadership style on employee performance and how much influence the transformational leadership style on employee performance in Human Resource at PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan with a population and a sample of 34 employees. Data collection techniques used are using SPSS version 25.0 for windows. The data analysis technique used is simple linear regression, with the formula $Y = a + bX + e$. Simple linear regression test results obtained by the equation $Y = 17,172 + 0,600X + e$, where the transformational leadership style has a significant effect on employee performance variables. Correlation coefficient test results obtained by a rxy value of 0.756, meaning that the transformational leadership style has a positive and very strong effect on employee performance at PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Which means that transformational leadership style variables can explain the effect on employee performance by 0,572 or 57,2%. To find out whether or



not the hypothesis was accepted in this study, a t-test (partial) was used and the value of $t_{count} > t_{table}$ was $6,533 > 2,03$. Thus H_a is accepted because $t_{count} > t_{table}$. Therefore it can be concluded that the transformational leadership style or independent variables partially have a significant effect on employee performance or the dependent variable on PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Keywords: *Leadership Style, Transformational Leadership, Employee Performance*

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia saat ini memiliki pengaruh besar pada sebuah perusahaan dimana sekarang berada pada perubahan lingkungan bisnis yang stabil. Perusahaan harus fleksibel tidak lagi bersikap kaku. Kegiatan bisnis tidak lagi di jalankan berdasarkan aturan saja, melainkan juga dikendalikan oleh visi dan nilai. Oleh karena itu, memerlukan kemampuan sumber daya manusia yang dapat diandalkan, yang memiliki wawasan, kreatifitas, pengetahuan, dan visi yang sama dengan visi perusahaan. Kepemimpinan dalam suatu organisasi dirasa sangat penting, karena pemimpin memiliki peranan yang strategis dalam mencapai tujuan organisasi yang biasa tertuang dalam visi dan misi organisasi. Kepemimpinan ialah kemampuan dan keterampilan seseorang atau individu yang menduduki jabatan sebagai pimpinan satuan kerja, untuk mempengaruhi perilaku orang lain terutama bawahannya, untuk berfikir dan bertindak sedemikian rupa, sehingga melalui perilaku yang positif tersebut dapat memberikan sumbangsih nyata dalam pencapaian tujuan organisasi.

Pemimpin dalam kepemimpinannya perlu memikirkan dan memperlihatkan gaya kepemimpinan yang akan diterapkan kepada pegawainya. Gaya kepemimpinan yaitu suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam memengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan atasan dapat mempengaruhi kesuksesan

karyawan dalam berprestasi. Dengan kata lain gaya kepemimpinan atasan dapat berpengaruh pada kinerja karyawan dalam suatu organisasi.

Kepemimpinan transformasional mendasarkan diri pada prinsip pengembangan bawahan. Pemimpin mengembangkan dan mengarahkan potensi dan kemampuan bawahan untuk mencapai bahkan melampaui tujuan organisasi. Melihat uraian diatas, maka terlihat bahwa kinerja karyawan dilihat dari unsur kepemimpinan bukanlah merupakan suatu hal yang terjadi secara sepihak. Dalam hal ini baik pimpinan maupun karyawan harus bekerjasama menciptakan kondisi yang kondusif untuk menciptakan kinerja yang baik sebab peran pimpinan dalam suatu perusahaan sangat diharapkan dalam menciptakan rasa nyaman bagi karyawan, karakteristik pimpinan akan sangat berpengaruh terhadap iklim kerja dalam suatu perusahaan. Berbagai model gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap iklim kerja perusahaan termasuk kompensasi. Pimpinan yang diharapkan oleh karyawan adalah pimpinan yang mampu memberikan kepuasan bagi karyawan.

PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang usaha perkebunan, pengelolaan dan pemasaran hasil perkebunan yang berkedudukan di Medan, Sumatera Utara. Kegiatan usaha perseroan mencakup



usaha budidaya dan pengolahan kelapa sakit dan karet. PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) akan mencapai visi, misi, tujuan dan sasaran apabila mendapat dukungan sepenuhnya oleh karyawan sebagai salah satu aset penting perusahaan. Selain itu, organisasi tidak akan mampu mencapai tujuannya tanpa peran kepemimpinan. Setiap pemimpin di dalam suatu perusahaan pasti memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda satu dengan yang lainnya. Setiap pemimpin perlu mempertimbangkan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Setiap pemimpin juga harus selalu berkomunikasi langsung kepada karyawan agar setiap pekerjaan apapun yang diberikan dapat diterima dan dimengerti langsung oleh karyawan yang bersangkutan. Apabila gaya kepemimpinan yang diterapkan tidak efektif maka kinerja karyawan akan menyusut.

Berdasarkan wawancara pra riset yang penulis lakukan dengan beberapa karyawan, adapun fenomena yang terjadi pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan dalam menerapkan gaya kepemimpinan transformasional masih belum efektif, maksudnya pemimpin belum menerapkan komunikasi yang baik dengan para karyawannya. Yang dimaksud yaitu dalam setiap pemberian tugas pemimpin tidak secara langsung memberitahukan kepada karyawan yang bersangkutan. Sehingga sering terjadi kesalahpahaman yang menyebabkan karyawan tersebut membuat kesalahan dalam pengerjaan tugas, yang akhirnya dapat mengakibatkan rendahnya produktifitas kerja karyawan pada diri karyawan yang berkaitan dengan pekerjaannya dan menyebabkan penurunan kinerja pada karyawan tersebut. Tingkat kinerja karyawan tidak

optimal diakibatkan komunikasi yang belum efektif antara pemimpin dengan para karyawan. Maksud dari tidak optimalnya kinerja yang dilakukan oleh karyawan, pada saat pengerjaan tugas sering terjadi kesalahan yang mengharuskan karyawan membuat kembali tugas sampai sesuai yang diinginkan oleh pimpinan sehingga mengakibatkan tidak dapat dikerjakan sesuai dengan waktu yang ditentukan atau tidak tepat waktu. Dan juga karyawan sering menumpuk tugas karena tugas yang sebelumnya belum selesai diperbaiki karena salah menerima informasi yang diberikan oleh perantara yang diperintah oleh pimpinan. Kesalahan dalam mengerjakan tugas terjadi karena pimpinan tidak langsung memberitahukan kepada karyawan yang bersangkutan, dalam hal ini pimpinan menyuruh bawahan yang lainnya lagi untuk memberitahukan kepada karyawan yang bersangkutan. Sehingga mengakibatkan kinerja karyawan dan hasil yang dikerjakan tidak optimal.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai : “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian SDM Di PTPN III (Persero) Medan”.

2. METODE

Penelitian ini termasuk jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 34 orang responden dengan teknik *sampling* jenuh, menggunakan metode kuesioner dalam pengumpulan datanya. Analisis data penelitian ini yaitu analisis deskriptif dan regresi linier sederhana uji secara parsial



dan koefisien determinasi dalam membuktikan pengujian hipotesis.

Kepemimpinan transformasional dibangun dari dua kata, yaitu kepemimpinan (*leadership*) dan transformasional (*transformational*). Kepemimpinan adalah setiap tindakan yang dilakukan oleh seseorang untuk mengoordinasikan, mengarahkan, dan memengaruhi orang lain dalam memilih dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Istilah transformasional berasal dari kata “*to transform*” yang bermakna mentransformasikan atau mengubah sesuatu menjadi bentuk lain berbeda. Misalnya, mentransformasikan visi menjadi realita atau mengubah sesuatu yang potensial menjadi aktual.

Menurut Yukl, Gary A dalam suwatno (2019:107) kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang memengaruhi pegawai sehingga pegawai merasakan kepercayaan, kebanggaan, loyalitas, dan rasa hormat terhadap pimpinan serta termotivasi untuk melakukan lebih dari apa yang diharapkan. Menurut Kendra (2013) Pada umumnya terdapat beberapa indikator gaya kepemimpinan transformasional antara lain:

1. Visi (Vision)

Visi adalah dimensi kepemimpinan yang penting dan diangkat dari konstruk yang lebih luas, yaitu karisma. Temuan – temuan empiris mendukung pernyataan ini. Hasil metaanalisis menunjukkan bahwa karisma paling kuat berasosiasi dengan ukuran efektivitas seperti kepuasan pegawai terhadap pimpinan. Dengan demikian, visi adalah gambaran ideal atas masa depan yang didasarkan pada nilai – nilai organisasional.

2. Komunikasi Inspirasional (*Inspirational Communication*)

Walaupun motivasi inspirasional telah diidentifikasi sebagai komponen penting dari kepemimpinan transformasional, konstruk ini didefinisikan secara beragam. Pimpinan karismatik menggunakan pendekatan inspirasional dan percakapan emosional untuk meningkatkan motivasi pegawai dan mentransendensikan minat pribadi bagi kepentingan kelompok. Karisma dan inspirasi motivasional dapat dilihat manakala pimpinan menggambarkan masa depan yang diinginkan, mengartikulasikan bagaimana hal tersebut dapat dicapai, memberikan contoh untuk diikuti, menetapkan standar – standar kinerja, dan memperlihatkan pertimbangan yang matang serta keyakinan.

3. Kepemimpinan yang Mendukung (*Supportive Leadership*)

Belakangan ini, diskusi – diskusi mengenai pertimbangan individual difokuskan pada salah satu komponen, yaitu kepemimpinan yang mendukung atau *supportive leadership*. *Supportive leadership behaviour* adalah perilaku yang diarahkan kepada kepuasan atas kebutuhan dan preferensi pegawai seperti memperlihatkan kepedulian atas kesejahteraan pegawai, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, akrab, dan penuh dengan dukungan psikologis.

4. Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*)

Stimulasi intelektual sebagai sesuatu yang ditujukan untuk meningkatkan minat, kesadaran, dan kewaspadaan pegawai akan berbagai masalah dalam organisasi dan meningkatkan kemampuan pegawai untuk memikirkan berbagai masalah tersebut dalam cara pandang yang baru.

2.1. Kinerja Karyawan



Dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya, kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting karena dianggap sebagai salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan. Kinerja mengacu pada hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan kemampuan, motivasi, maupun faktor dalam diri individu, dengan demikian diharapkan kinerja karyawan akan meningkat sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Mathis dan Jackson dalam Riski, dkk (2018:78) Pada umumnya terdapat beberapa elemen kinerja karyawan antara lain:

1. Kuantitas dari hasil, diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
2. Kualitas dari hasil, diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan.
3. Ketepatan waktu dari hasil, diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output. Dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia.
4. Kemampuan bekerja sama, diukur dari kemampuan karyawan dalam

bekerjasama dengan rekan kerja dan lingkungannya.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 1. Hasil Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17,172	4,175		4,113	,000
Gaya kepemimpinan transformasional	,600	,092	,756	6,533	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil persamaan dari analisis regresi linear sederhana, sebagai berikut:

$$Y = 17,172 + 0,600X + e$$

Dari persamaan di atas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta = 17,172 artinya jika variabel gaya kepemimpinan transformasional nilainya 0 maka kinerja karyawan nilainya adalah 17,172.
2. Nilai koefisien regresi = 0,600 ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional mengalami peningkatan sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 60%. Karena nilai koefisien regresi positif yaitu 0,600, artinya gaya kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3.2. Uji Parsial (Uji t)

Diketahui bahwa nilai $t_{hitung} = 6,533$. Karena nilai $t_{hitung} (6,533) > t_{tabel} (2,03)$, maka dalam hal ini H_a diterima dan H_0 ditolak. Sehingga disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PTGPN III (Persero) Medan



4.3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.756 ^a	.572	.538	2.043

a. Predictors: (Constant), Gaya kepemimpinan transformasional

Nilai *R Square* sebesar 0,572. Hal ini menunjukkan bahwasanya 57,2% variabel gaya kepemimpinan transformasional (X) dapat menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel kinerja karyawan (Y), sedangkan sisanya adalah dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Menurut Robbins dan Judge (2015) menjelaskan dari tinjauan atas 300 studi menyatakan terdapat korelasi yang cukup kuat antara kepuasan kerja dan kinerja. Dimana saat kita berpindah dari level individu ke organisasi, kita juga menemukan dukungan untuk hubungan kepuasan-kinerja. Saat kita mengumpulkan data kepuasan dan kinerja untuk organisasi secara keseluruhan, kita menemukan bahwa organisasi dengan lebih banyak pekerja yang lebih puas cenderung lebih efektif dibandingkan organisasi yang lebih sedikit.

3.4. Pembahasan

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bagian SDM di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Hasil penelitian ini mendukung beberapa penelitian sebelumnya yang memiliki hasil yang sama sebagai faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil analisis data diatas, maka pembahasan pengujian hipotesis sebagai berikut :

Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada Bagian SDM di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa hasil perhitungan diperoleh nilai thitung untuk variabel gaya kepemimpinan transformasional adalah 6,533 > dari ttabel 2,03 dan dengan menggunakan level significance (taraf signifikan) sebesar 0,05. Signifikansi t sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan transformasional seorang pimpinan maka akan semakin baik kinerja karyawan pada Bagian SDM di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Widya Febriza (2019) bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara variabel gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Yang memperoleh hasil nilai thitung untuk gaya kepemimpinan transformasional adalah 3,421 > dari ttabel 1,68 dan dengan menggunakan level significance (taraf signifikan) sebesar 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan H_0 diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka



dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil Uji Regresi Linier Sederhana diperoleh nilai persamaan $Y = 17,172 + 0,600X + e$, dengan nilai konstanta = 17,172 artinya jika variabel gaya kepemimpinan transformasional nilainya 0 maka kinerja karyawan nilainya adalah 17,172 dan nilai koefisien regresi = 0,600 ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional mengalami peningkatan sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 60%. Karena nilai koefisien regresi positif yaitu 0,600, artinya gaya kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan uji t diperoleh nilai thitung > ttabel yaitu $6,533 > 2,03$ dengan nilai signifikan $0,000 > 0,05$. Artinya bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan.
3. Nilai koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai sebesar 0,572 yang berarti bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Bahri, Syaiful. 2018. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: ANDI.

Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Aplikasi*. Penerbit Alfabeta. Bandung

Riani Asri Laksmi. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta

5. DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Penerbit Rineka Cipta. Jakarta .